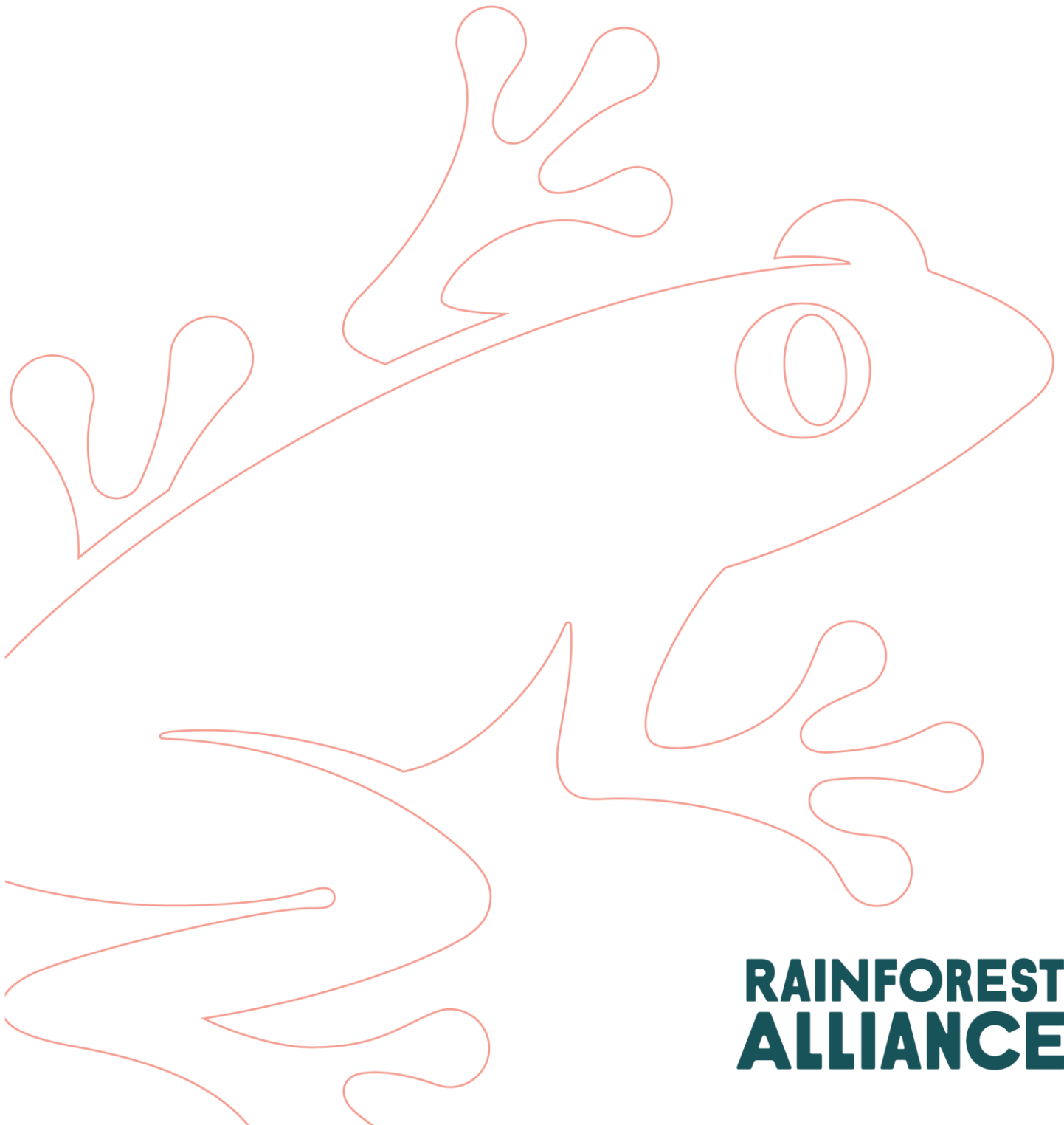


LAMPIRAN 9

METODOLOGI UNTUK MENGUKUR REMUNERASI DAN JEDA WAKTU DENGAN UPAH LAYAK

Versi 1

Tanggal: Juni 2020



**RAINFOREST
ALLIANCE**



Sangkalan Penerjemahan

Akurasi penerjemahan dokumen program sertifikasi pertanian berkelanjutan Rainforest Alliance ke dalam bahasa selain Inggris tidak dijamin maupun ditanggung. Jika ada pertanyaan terkait akurasi informasi dalam naskah terjemahan ini harap periksa versi resmi berbahasa Inggris. Perbedaan dalam naskah terjemahan ini tidak mengikat dan tidak berdampak pada tujuan pengauditan atau sertifikasi.

Informasi selengkapnya?

Untuk informasi the Rainforest Alliance selengkapnya, buka www.rainforest-alliance.org atau hubungi info@ra.org

Tanggal Penerbitan:	Tanggal berlaku:	Tanggal berakhir:
30 Juni 2020	1 Juli 2020	Hingga pemberitahuan lebih lanjut
Disusun oleh:		Disetujui oleh:
Departemen Standar dan Penjaminan Rainforest Alliance		Ketua Pejabat Rantai Pasokan
Ditautkan ke (kode dan nama dokumen, jika ada):		
SA-S-SD-1-V1 Standar Pertanian Berkelanjutan 2020 Rainforest Alliance, Pedoman Kebun SA-S-SD-9-V1 Panduan Matriks Gaji SA-S-SD-11-V1 Tolok ukur Upah Layak per Negara		
Menggantikan:		
Tidak berlaku		
Angka dan teks klausul atau kriteria (jika ada):		
5.4.1, 5.4.2, 5.4.3, 5.4.4		
Berlaku untuk:		
Pemegang Sertifikat Kebun		
Negara/Kawasan:		
Semua		
Tanaman:	Tipe organisasi:	
Tanaman pohon (seperti kopi, kakao), teh, buah-buahan (seperti pisang, kelapa, dan nanas), kacang-kacangan (kacang hazel), dan bunga potong. Sayuran dan palem: akan dikonfirmasi	Kebun kecil dan besar	



DAFTAR ISI

Evaluasi mandiri	4
PENGANTAR	4
TUJUAN	4
GLOSARIUM.....	4
PRINSIP-PRINSIP DASAR	5
INFORMASI YANG DIPERLUKAN	6
HASIL	8
Lampiran A. Panduan Memasukkan Data di Matriks Gaji untuk Analisis Selisih Upah Layak ...	10



EVALUASI MANDIRI

Pengantar

Metodologi ini dikembangkan sebagai bagian dari proyek bernama "Langkah-langkah Selanjutnya dalam Keberlanjutan: Mengukur Dampak dan Mengkaji Upah Layak" dengan sponsor dari IDH, The Sustainable Trade Initiative, dan lembaga swasta lainnya, serta dilaksanakan oleh Rainforest Alliance mulai 2016 hingga 2019. Organisasi tersebut berkoalisi dengan Global Living Wage Coalition (GLWC) untuk mengembangkan dua kajian tolok ukur upah layak di Kosta Rika dan Belize. Kajian referensi tersebut dikembangkan dengan menggunakan Metodologi Anker untuk Memperkirakan upah Layak dan mencakup kawasan yang dikhususkan untuk produksi pisang di kedua negara itu.

Di samping kajian tolok ukur upah layak, terdapat tujuh kebun yang dijadikan uji coba untuk lebih baik dalam memahami 1) bagaimana gaji, bonus, dan tunjangan mereka dihitung, dan 2) bagaimana remunerasi total ini dibandingkan dengan upah layak yang direkomendasikan untuk setiap negara, sehingga mereka dapat mengantisipasi dan mengatasi selisih yang ada. Riset ini menghasilkan pemahaman tentang kompleksitas model kompensasi dan pengembangan metodologi untuk mengukur remunerasi dan selisih dengan upah layak.

Bagian pertama metodologi ini adalah evaluasi mandiri berupa matriks, di mana perusahaan dapat menentukan remunerasi total (kompensasi) para pekerjanya dan kinerja perusahaan tersebut yang berkaitan dengan upah layak. Lampiran 8 ini: Matriks Gaji untuk Analisis Selisih Upah Layak ("**panduan Matriks Gaji**") mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk mengadakan pembicaraan dengan pemangku kepentingan utama dalam rantai nilai untuk menangani selisih yang ada.

Selama 2019, the Rainforest Alliance dan para mitranya akan mengembangkan bagian kedua metodologi ini, yang berisi panduan bagi auditor. Panduan ini akan berisi protokol evaluasi melalui kajian dokumentasi dan wawancara dengan pihak administrasi maupun para pekerja.

Tujuan

Untuk memandu pengguna Matriks Gaji dalam melakukan Analisis Selisih Upah Layak dalam proses pengumpulan data, penggunaan panduan ini, dan interpretasi hasilnya.

Glosarium

- **Gaji:** pembayaran tunai (atau upah) yang diterima oleh pekerja untuk periode tertentu, biasanya dua minggu atau bulanan.
- **Kerja borongan:** pekerjaan di mana pembayaran (atau upah) dilakukan berdasarkan jumlah unit yang diproduksi/dikerjakan selama periode tertentu.
- **Bonus:** pembayaran moneter tambahan yang diberikan kepada pekerja karena kinerja dan kualitas harian. Bonus yang tidak tergantung langsung pada pekerja tidak termasuk.
- **Tunjangan setara barang:** tunjangan non-moneter, seperti makanan, transportasi, dan perumahan yang mengurangi jumlah pendapatan tunai yang dibutuhkan pekerja agar dapat menjalani standar hidup layak. Metodologi Anker untuk Memperkirakan Upah Layak berisi aturan tentang bagaimana melakukan penilaian terhadap tunjangan setara barang untuk memastikan nilainya adil dan wajar.
- **Remunerasi (atau kompensasi):** jumlah total gaji, bonus, dan nilai tunjangan setara barang yang diberikan kepada pekerja dalam periode tertentu.



- **Prorata:** penyesuaian gaji pada periode yang tetap (seminggu 48 jam dalam hal ini). Karena itu, jika pekerja mendapatkan gaji namun bekerja rata-rata 60 jam per minggu, maka gajinya itu lalu diproratakan dengan seminggu 48 jam.
- **Upah layak:** remunerasi atau kompensasi untuk seminggu kerja 48 jam standar yang cukup untuk membayar standar hidup layak bagi pekerja dan keluarganya. Unsur standar hidup layak ini meliputi makanan, air, perumahan, pendidikan, pemeliharaan kesehatan, transportasi, pakaian, dan kebutuhan penting lainnya, termasuk biaya untuk kejadian tak terduga ([Global Living Wage Coalition](#)).

Prinsip-prinsip Dasar

Perhitungan remunerasi (gaji, bonus, dan tunjangan) dan selisihnya melalui panduan ini didasarkan pada prinsip dasar berikut ini:

1. Pekerja menerima gaji mereka dalam berbagai cara. Ada pekerja dengan gaji tetap (harian, mingguan, dua mingguan, atau bulanan) dan pekerja yang menerima gaji mereka melalui pembayaran borongan (unit yang diselesaikan). Untuk pembayaran borongan, gaji akhirnya tergantung pada jumlah unit yang dikerjakan dan, terkadang, faktor lainnya (cth., jumlah pekerja dalam tim mereka atau harga per unit yang diselesaikan). Bagi pekerja borongan, gaji dihitung berdasarkan jumlah rata-rata unit yang dikerjakan setiap hari dan setiap minggu. Perhitungan ini dapat disesuaikan untuk musim yang berbeda sepanjang tahun (cth., musim produksi ramai dan sepi).
2. Gaji bulanan rata-rata untuk pekerja dihitung berdasarkan jadwal kerja 48 jam per minggu dan 26 hari per bulan, yang merupakan hari kerja yang ditetapkan oleh Metodologi Anker untuk Memperkirakan Upah Layak. Remunerasi dan selisih antara metodologi tersebut dan upah layak lantas dihitung secara prorata untuk jadwal kerja itu, tidak termasuk lembur. Praktik ini juga biasa digunakan untuk mengevaluasi kepatuhan pada upah minimum.
3. Jika kurang dari 48 jam per minggu yang dikerjakan karena sifat posisinya (cth., posisi risiko atau intensitas tinggi), maka Matriks membandingkan gaji rata-rata sebenarnya tanpa diproratakan terhadap upah layak. Alasannya adalah pekerja dengan kerja kurang dari 48 jam hanya mendapatkan gaji sebenarnya mereka dan tidak mendapatkan apa-apa lagi (cth., tidak realistis kalau memproratakan gaji kerja 48 jam karena pekerja di posisi risiko tinggi tidak akan bekerja 48 jam).
4. Gaji bulanan rata-rata yang tidak setara atau melebihi upah minimum yang ditetapkan oleh hukum disesuaikan di akhir bulan agar dapat memenuhi minimal persyaratan upah minimum (cth., posisi dengan pembayaran borongan ketika gaji untuk pekerjaan yang dilakukan tidak melebihi upah minimum).
5. Selain gaji, bonus untuk kinerja dan kualitas yang tergantung langsung pada pekerja juga ditambahkan, seperti yang diatur dalam glosarium.
6. Tunjangan setara barang yang mewakili pengeluaran lebih sedikit bagi pekerja untuk mempertahankan hidup layak dianggap layak disertakan dalam analisis ini (cth., layanan makan yang disubsidi penuh atau disumbangkan, layanan transportasi dari rumah ke tempat kerja PP, peralatan dan seragam sekolah, layanan medis swasta, dan rumah bagi keluarga). Tunjangan seperti aktivitas rekreasi atau pembangunan fasilitas untuk pertemuan tidak layak karena tidak mewakili pengeluaran lebih sedikit bagi pekerja. Nilai tunjangan setara barang diperkirakan sesuai dengan nilai referensi yang ditetapkan dalam laporan tolok ukur (lihat rinciannya pada bagian di bawah ini). Karena itu, penilaian ekonomi lengkap tunjangan setara barang hanya dapat diisi jika tolok ukur upah layak sudah tersedia bagi kawasan yang dimaksud. Nilai tunjangan setara barang tidak boleh melebihi 30% remunerasi yang diterima.



Informasi yang Diperlukan

Data berikut diperlukan untuk penggunaan Matriks Gaji untuk Analisis Selisih Upah Layak. Beberapa data bergantung pada sifat bisnis atau sektor di mana perusahaan itu beroperasi dan kawasan perusahaan itu berada; data lainnya bergantung pada kebijakan perusahaan; dan data lainnya harus diekstraksi dari laporan tolok ukur upah layak untuk kawasan tempat perusahaan itu beroperasi. Pastikan Anda sudah memiliki data ini saat memasukkan informasi ke dalam Matriks.

Informasi tentang sifat bisnis:

- Tentukan apakah bisnis memiliki tingkat produksi yang konstan atau apa ada puncak produksi selama setahun (musim produksi ramai dan sepi).
- Jika ada variasi tingkat produksi selama setahun, temukenali jumlah bulan per tahun dengan produksi rata-rata, puncak ramai, dan puncak sepi.
- Tentukan apakah bisnis memiliki struktur pembayaran borongan atau periode waktu, atau kombinasi keduanya.

Data perusahaan:

1. Nama perusahaan atau kebun, tempat Matriks ini akan digunakan.
2. Daftar terbaru semua tipe/kategori kerja, termasuk posisi di lapang, administrasi, manajerial, dan lain-lain.
3. Jumlah total laki-laki dan perempuan yang menduduki setiap jabatan (dirata-ratakan sepanjang tahun).
4. Tipe unit yang menjadi dasar pembayaran dilakukan. Misalnya, unit untuk posisi dengan skema pembayaran borongan dapat berupa hektar, meter linear, volume produksi (cth., kotak, kilogram), dan lain-lain. Untuk posisi lainnya, unit pembayaran dapat berupa jam, hari, minggu, atau bulan.
5. Jumlah yang dibayar dalam mata uang setempat per unit yang dikerjakan untuk setiap tipe posisi berupa nilai berdasarkan upah bruto yang dibayarkan per unit.
6. Jumlah unit rata-rata yang dikerjakan per hari untuk setiap tipe posisi (untuk periode ramai, sepi, dan rata-rata, jika sesuai).
7. Jumlah jam rata-rata per hari yang dikerjakan untuk setiap tipe posisi (untuk periode ramai, sepi, dan rata-rata, jika sesuai).
8. Jumlah jam rata-rata per minggu yang dikerjakan untuk setiap tipe posisi (untuk periode ramai, sepi, dan rata-rata, jika sesuai).
9. Jumlah rata-rata bonus bulanan yang diberikan untuk setiap tipe posisi jika bonus kinerja atau kualitas ada, yang tergantung langsung pada pekerja.
10. Jumlah pekerja yang menerima (atau mendapatkan) bonus dan tunjangan setara barang.




Data dari laporan tolok ukur upah layak:

1. Nilai upah minimum bruto bulanan menurut hukum.
2. Nilai referensi upah layak bruto bulanan.
3. Nilai referensi biaya makanan per hari per orang.
4. Nilai referensi untuk pembelian peralatan sekolah per bulan per orang.
5. Nilai referensi untuk pembelian layanan medis swasta per bulan per orang.
6. Nilai referensi untuk sewa rumah keluarga yang layak di kawasan itu dan pemeliharaan rumah tersebut serta layanan publik lainnya (cth., air, listrik, gas) di kawasan itu.


Perhatikan bahwa tanpa tolok ukur upah layak, bagian Matriks yang mengacu pada gaji dan tunjangan tunai masih dapat diisi dan dibandingkan dengan upah minimum setempat. Nilai ekonomi tunjangan setara barang harus diisi dengan data dari laporan upah layak.



Data tentang tunjangan setara barang:

TUNJANGAN POTENSIAL	DATA YANG DIPERLUKAN	OBSERVASI
	<p>Apakah perusahaan Anda menyediakan layanan makanan bersubsidi atau sumbangan kepada pekerja?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Biaya pekerja untuk sajian makan setiap hari yang disediakan. 2. Daftar tipe pekerjaan yang mendapat tunjangan ini. 	<p>Jika nilai yang dibayar oleh pekerja untuk makan setiap hari hampir sama atau lebih besar dari nilai referensi menyiapkan makan tersebut di rumah menurut laporan tolok ukur upah layak untuk kawasan itu, maka tunjangan ini tidak dimasukkan ke dalam perhitungan. Jika nilai yang dibayar oleh pekerja jauh lebih rendah dari nilai referensi atau ketika makanan itu hasil donasi penuh, maka nilai referensi biaya makanan bulanan per orang (nilai referensi dikalikan dengan 26 hari) dimasukkan dalam analisis.</p>
	<p>Apakah perusahaan Anda menyediakan layanan transportasi bersubsidi atau transportasi sumbangan kepada pekerja?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah yang dibayarkan oleh perusahaan untuk layanan transportasi per pekerja per bulan. 2. Daftar tipe pekerjaan yang mendapat tunjangan ini. 	<p>Karena laporan tolok ukur upah layak tidak mengatur jumlah tertentu biaya transportasi dari rumah ke tempat kerja PP, maka tak ada nilai referensi eksplisit untuk tunjangan ini, sehingga jumlah bulanan rata-rata yang dibayarkan oleh perusahaan untuk menyediakan layanan ini kepada setiap pekerja disertakan dalam analisis.</p>
	<p>Apakah perusahaan Anda menyumbang paket peralatan sekolah untuk anak-anak para pekerja?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah yang dibayarkan oleh perusahaan untuk setiap paket peralatan sekolah. 2. Jumlah rata-rata paket sekolah yang disumbangkan kepada setiap pekerja. 3. Daftar tipe pekerjaan yang mendapat tunjangan ini. 	<p>Jika jumlah yang dibayarkan oleh perusahaan untuk pembelian peralatan sekolah kurang dari nilai referensi sesuai dengan laporan tolok ukur upah layak untuk kawasan itu, maka jumlah sebenarnya yang dibayarkan oleh perusahaan (dibagi 12 bulan) disertakan dalam analisis. Jika jumlah yang dibayarkan oleh perusahaan lebih besar dari nilai referensi menurut laporan tolok ukur upah layak, maka harus diperhatikan bahwa barang yang dibeli harus sesuai dengan daftar resmi yang direkomendasikan oleh otoritas yang relevan (cth., kementerian pendidikan). Jika barang yang dibeli oleh perusahaan sesuai dengan daftar rekomendasi resmi, maka jumlah sebenarnya yang dibayarkan oleh perusahaan (dibagi 12 bulan) dimasukkan ke dalam perhitungan. Jika bukan ini kasusnya dan perusahaan mendonasikan lebih banyak peralatan, maka sertakan nilai referensinya, menurut laporan tolok ukur upah layak untuk kawasan itu.</p>
	<p>Apakah perusahaan Anda menyediakan layanan kesehatan sumbangan kepada pekerja?</p> <p>Apakah layanan medis yang disediakan oleh perusahaan mencakup semua pengeluaran konsultasi medis yang tidak ditanggung oleh lembaga kesehatan publik?</p> <p>Apakah pekerja menerima obat generik gratis di perusahaan yang menghindari pembelian obat-obatan swasta?</p> <p>Apakah semua orang dalam keluarga pekerja menerima layanan medis ini?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Daftar tipe pekerjaan yang mendapat tunjangan ini. 	<p>Jika jawaban atas semua pertanyaan itu adalah ya, maka jumlah referensi yang terkait dengan pengeluaran layanan medis swasta dimasukkan ke dalam perhitungan sesuai dengan laporan tolok ukur upah layak untuk kawasan itu.</p>



TUNJANGAN POTENSIAL	DATA YANG DIPERLUKAN	OBSERVASI
	<p>Apakah perusahaan Anda menyediakan rumah bagi keluarga pekerjanya?</p> <p>Apakah rumah itu memenuhi syarat untuk perumahan yang layak?</p> <p>Apakah perusahaan membayar biaya pemeliharaan rumah keluarga?</p> <p>Apakah perusahaan membayar biaya layanan publik seperti air, listrik, dan gas untuk rumah keluarga?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Jumlah pekerja di setiap tipe posisi yang menerima rumah keluarga.	<p>Rumah sendiri atau kamar bersama antar pekerja tidak dimasukkan dalam analisis. Untuk kasus tersebut, asumsinya adalah pekerja juga harus membayar rumah keluarganya di tempat lain (meskipun dia menerima akomodasinya sendiri). Karena itu hanya rumah keluarga yang disediakan oleh perusahaan yang memenuhi standar rumah layak yang dimasukkan. Nilai referensi untuk sewa rumah layak di kawasan itu dimasukkan ke dalam Matriks. Jika perusahaan menanggung biaya pemeliharaan dan layanan publik, maka nilai referensi untuk pemeliharaan dan layanan publik yang sesuai harus ditambahkan ke nilai referensi sewa rumah.</p>

Dengan adanya informasi ini, pengguna dapat memasukkan data di sel yang sesuai di Matriks untuk mendapatkan tingkat kinerja mereka yang berkaitan dengan selisih antara gaji saat ini dengan nilai referensi untuk upah layak di kawasan mereka beroperasi. Lampiran A menandakan kolom atau sel untuk memasukkan setiap nilai menurut templat di Matriks Gaji untuk Analisis Selisih Upah Layak.

Hasil

Matriks Gaji untuk Analisis Selisih Upah Layak membantu menemukannya hasil berikut untuk analisis terkaitnya dan rencana tindakan yang membantu meminimalkan atau menghilangkan kesenjangan yang ada.

1. Remunerasi (kompensasi) total rata-rata pekerja.
2. Selisih persentase antara gaji saat ini dengan nilai referensi upah layak untuk setiap tipe pekerjaan, yang hanya mempertimbangkan remunerasi tunai total (gaji ditambah bonus, jika ada).
3. Selisih persentase antara gaji saat ini dengan nilai referensi upah layak untuk setiap tipe pekerjaan, yang mempertimbangkan remunerasi tunai total ditambah tunjangan setara barang.
4. Pemeriksaan tunjangan setara barang yang diberikan oleh tipe posisi sebagai persentase remunerasi rata-rata untuk tipe posisi itu (tidak lebih dari 30%)
5. Rata-rata bobot dari selisih sesuai jumlah pekerja berdasarkan tipe posisi (hanya dengan pendapatan tunai).
6. Rata-rata bobot dari selisih yang mempertimbangkan tunjangan setara barang berdasarkan jumlah pekerja per tipe posisi, termasuk hanya tunjangan setara barang yang tersedia bagi semua pekerja.



Perhatikan bahwa rata-rata bobot digunakan karena beberapa kategori kerja (cth., pekerja lapang) kemungkinan jauh lebih umum daripada pekerja lainnya (cth., pekerja kantor). Berdasarkan hal di atas, maka Matriks menyertakan tabel hasil berikut untuk semua posisi dan khusus posisi non-administrasi/manajerial:

Perusahaan	Hasil
Rentang selisih / surplus (tanpa tunjangan setara barang)	
Rentang selisih / surplus (dengan tunjangan setara barang)	
Total rata-rata selisih / surplus berbobot (tanpa tunjangan setara barang)	
Total rata-rata selisih / surplus berbobot (dengan tunjangan setara barang)	
Jumlah kategori kerja yang menampilkan selisih negatif (tanpa tunjangan setara barang)	
Rentang selisih negatif (tanpa tunjangan setara barang)	
Jumlah kategori kerja yang menampilkan selisih negatif (dengan tunjangan setara barang)	
Rentang selisih negatif (dengan tunjangan setara barang)	



LAMPIRAN A. PANDUAN MEMASUKKAN DATA DI MATRIKS GAJI UNTUK ANALISIS SELISIH UPAH LAYAK

Informasi tentang sifat bisnis

- Tentukan apakah bisnis tersebut memiliki tingkat produksi yang konstan atau apa ada puncak produksi selama setahun (musim produksi ramai dan sepi).
Kolom G hingga N (dengan isian warna hijau) untuk data dari musim produksi ramai.
Kolom O hingga V (dengan isian warna biru muda) untuk data dari musim produksi sepi.
- Jika ada variasi tingkat produksi selama setahun, temukenali jumlah bulan per tahun dengan produksi rata-rata, puncak ramai, dan puncak sepi.
Masukkan jumlah bulan produksi ramai di kolom N dan jumlah bulan musim sepi di kolom V.
- Tentukan apakah bisnis tersebut memiliki struktur pembayaran borongan atau periode waktu yang dikerjakan, atau kombinasi keduanya.
Untuk posisi dengan tarif borongan, unit yang menjadi dasar pembayaran dilakukan dimasukkan di kolom F. Untuk posisi dengan gaji tetap bulanan, unit "bulan" juga dimasukkan di kolom F.

Data perusahaan:

1. Nama perusahaan atau kebun, tempat Matriks ini akan digunakan.
Masukkan di sel A1.
1. Daftar harian semua tipe/kategori kerja, termasuk posisi di lapang, administrasi, manajerial, dan lain-lain.
masukkan daftar di kolom A.
2. Jumlah total laki-laki dan perempuan yang menduduki setiap jabatan (dirata-ratakan sepanjang tahun).
Masukkan di masing-masing kolom C dan D.
3. Tipe unit yang menjadi dasar pembayaran dilakukan. Misalnya, unit untuk posisi dengan skema pembayaran borongan dapat berupa hektar, meter linear, volume produksi (cth., kotak, kilogram), dan lain-lain. Untuk posisi lainnya, unit pembayaran dapat berupa jam, hari, minggu, atau bulan.
masukkan di kolom F.
4. Jumlah yang dibayarkan dalam mata uang setempat per unit yang dikerjakan untuk setiap tipe posisi. Data harus berupa nilai yang didasarkan pada upah bruto yang dibayarkan per unit.
Masukkan nilai untuk setiap tipe pekerjaan di kolom E.
5. Jumlah rata-rata unit yang dikerjakan dalam sehari untuk setiap tipe posisi.
Masukkan nilai di kolom G dan O masing-masing untuk musim produksi ramai dan sepi.
6. Jumlah jam rata-rata unit yang dikerjakan untuk setiap tipe posisi.
Masukkan nilai di kolom H dan P masing-masing untuk musim produksi ramai dan sepi.
7. Jumlah jam rata-rata per minggu yang dikerjakan untuk setiap tipe posisi.
Masukkan nilai di kolom I dan Q masing-masing untuk musim produksi ramai dan sepi.
8. Jumlah rata-rata bonus bulanan yang diberikan untuk setiap tipe posisi jika ada bonus kinerja atau kualitas, yang tergantung langsung pada pekerja.
Masukkan nilai untuk setiap tipe pekerjaan di kolom AF.
9. Jumlah pekerja yang menerima (atau mendapatkan) bonus dan tunjangan setara barang.
Jika bonus dan tunjangan setara barang tidak diterima oleh semua pekerja di kategori kerja spesifik, disarankan agar mencatat jumlah pekerja yang menerima itu di kolom Observasi di akhir Matriks untuk setiap tipe bonus atau tunjangan.

Data dari laporan tolok ukur upah layak:

1. Nilai upah minimum bruto bulanan menurut hukum.
Masukkan di sel F41.
2. Nilai referensi upah layak bulanan bruto dan bersih.



- Masukkan masing-masing di sel F43 dan F44.
3. Nilai referensi biaya makanan per hari per orang.
Masukkan di sel AL4.
 4. Nilai referensi untuk pembelian peralatan sekolah per bulan per orang.
Masukkan di sel AN4.
 5. Nilai referensi untuk pembelian layanan medis swasta per bulan per orang.
Masukkan di sel AO4.
 6. Nilai referensi untuk sewa rumah keluarga yang layak di kawasan itu, pemeliharaan rumah tersebut serta layanan publik lainnya (cth., air, listrik, gas) di kawasan itu.
Masukkan di sel AU4 (tambahkan dengan nilai referensi untuk rental hanya nilai untuk pembayaran layanan publik yang disediakan perusahaan).